Cutremur în topul performanțelor

On Octombrie 19, 2010

Descoperă resursele care fac echipa ta să funcționeze sinergic, crescând nivelul calitativ al performanțelor tale.

"CUTREMUR la United după DEZASTRUL cu City ! Antrenorul scoțian de fotbal, Sir Alex Ferguson, dă afară din echipă doi SUPERJUCĂTORI ! "

Așa suna un titlu de pe prima pagină a gazetelor de sport de la sfârșitul lunii octombrie. Presa engleză a scris că managerul lui Manchester United a decis să-i scoată din echipă în următoarele meciuri pe Ferdinand și Evra, doi dintre cei mai importanți jucători din istoria recentă a clubului de pe Old Traffrod.

Sir Alex Ferguson a fost nemulțumit de evoluția celor doi, și intenționa să-i înlocuiască încă din etapa viitoare. Locul lor urmând a fi luat de Brazilianul Fabio, care va intra pe stânga, și de Smalling care va trece în centru. [1]

Leadership: Imaginea ta permite manifestarea unei acțiuni concepută în acord cu obsesia unei reușite fără margini, prin aceasta dorind manifestarea unei atenții speciale față de ceea ce te face să simți o stare de armonie interioară?

În acordul dintre jucători, antrenor și manager bate inima echipei. Inima echipei este ca o baterie care se încarcă și se menține la capacitate maximă atâta vreme cât există o sursă de energie solară.

Leadershipul intră în scenă atunci când oamenii lucrează împreună, când se completează unul pe celălalt, când se ajută reciproc cu sfaturi, cu încurajări, cu idei, când au încredere unii în alții și se comporta natural - fără teamă, fără emoții sau complexe, fără răutate. De aceea este important să ne ocupăm de modul în care putem să generăm încrederea în rândul colegilor noștri și să câștigăm credibilitatea lor.

Centrul unității vitale ale unei echipe rezidă din amestecul foarte fin (și echilibrat) de încredere, respect, susținere și profesionalism. Odată ce acest amestec se întărește complet, echipa își poate propune performanțe mai bune și își poate atinge mult mai ușor obiectivele.

Leadership: Poți să-ți menții poziția de lider prin crearea unei interacțiuni cu dublu sens (feedback) care se propagă mai întâi în mediul de recunoștința din imediata ta apropiere, apoi mai departe spre un mediu al sentimentului de superioritate?

Într-o companie, ca și într-o echipă de fotbal, fiecare are rolul său, bine stabilit. Fiecare persoană trebuie să-și îndeplinească sarcinile ce-i revin la timp, cu foarte multă conștiinciozitate, responsabilitate și rigurozitate. Iar asta nu înseamnă nicidecum să imiți munca sau să alergi inutil dintr-un birou în altul toată ziua încercând să atragi simpatii și să te faci plăcut de toată lumea.

Dacă sarcinile pe care le-ai primit nu sunt finalizate de fiecare dată la timp sau nu sunt de calitate, n-ai să reușești în veci să câștigi încrederea colegilor și superiorilor. Dimpotrivă, vei fi văzut ca un amator sau mai rău, ca un incompetent, și nu ca un profesionist, așa cum este

de așteptat.

Exact ca la fotbal, degeaba alergi mult și repede dintr-o parte în alta a terenului, degeaba ceri pase și centrări. Dacă alergi tot timpul pe lângă minge și nu îți aduci în nici un fel contribuția, atunci nu ești folositor echipei din care faci parte. În cele din urmă echipa își va căuta un înlocuitor, iar tu vei fi exclus din ea, fără regrete, fără rușine și fără prea multe explicații.

Asta este realitatea, nu putem să negăm acest lucru. Nimeni nu dorește să aibă în echipa un "jucător" slab, pentru că el poate periclita soarta oricărui meci. Din cauza unei greșeli, toată echipa are de suferit. E drept, și nu există niciun dubiu în privința acestui lucru, orice echipă unită își asumă responsabilitatea fiecărei acțiuni, și e normal ca dacă pierde, să nu fie vina doar a unui singur jucător, ci a întregii echipe.

Leadership: Cum demonstrezi că deciziile tale sunt cele mai corecte, dacă tu însuți nu-ți acorzi dreptul de a greși, mai ales într-un context de tipul: "I Am What I Am in one of the worst moments of the show" ?

Dar când, mereu și mereu, echipa are de suferit din pricina aceluiași jucător, lucrurile se schimbă radical. Toți nervii se varsă pe el - care greșește cel mai des, care pare să nu fie omul potrivit la locul potrivit. Principiile colegialității, ale devotamentului, ale onoarei, ale respectului reciproc, ale încrederii - după care se ghidează întreaga echipă, se "suspendă" în cazul persoanei pe care toți o arată cu degetul.

Orice echipă de fotbal, la fel ca orice companie, dorește să ocupe un loc fruntaș în clasament. Colegii și superiorii sunt de cele mai multe ori îngăduitori cu tine - te ajută, îți oferă sprijin moral și financiar, și posibilitatea avansării; te tratează cu respect și încredere, te încurajează - cu speranța că îți vei aduce aportul la rezultatele (pozitive) ale echipei / companiei.

Chiar și așa, dacă nu le demonstrezi că ești persoana potrivită pentru postul în care ai fost încadrat, dacă nu demonstrezi că ești serios și că reprezinți o valoare care merită păstrată, că ești într-adevăr o persoană extraordinară, atunci te poți aștepta în fiecare moment să primești vestea cea proastă; să ți se spună, prietenos, că de azi înainte ești liber să-ți cauți o altă echipă, una mai pe măsura ta.

Descoperă resursele care fac echipa ta să funcționeze sinergic, crescând nivelul calitativ al performanțelor tale.

Leadershipul este imaginea pe care ți-o formezi despre tine, într-un context de tipul "push past the limits that you think you have", în eventualitatea unui impact cu acea stimulare reputațională de care ai nevoie ca să învingi orice emoții negative.

Cutremur în topul performanțelor scoate în evidență starea de slăbiciune a întregii echipe, atunci când se rupe relația dintre jucători, antrenor și manager. Este momentul când performanța întregii echipe se diminuează în mod neașteptat, periclitând viitorul ei.

"Cutremurul în topul performanțelor" apare în urma unei evaluări interne sau externe a personalului. Când se produce acest cutremur? Atunci când apar eșecurile, atunci când rezultatele echipei sunt nesatisfăcătoare și se face o reevaluare a personalului stabilindu-se care sunt punctele slabe ale acesteia. Se înțelege că un manager / un lider, trebuie să facă o evaluare corectă și în comparație cu niște criterii standardizate, dar în același timp evaluarea este și un instrument de încurajare pentru a crește motivația.

Atunci când se constată că efectul este contrar și nu este însoțit de creșterea performanței, este util a se face o reevaluare în companie cu referențialul și nu pe progresele minore ale fiecărui angajat. Atunci când nu sunt bine înțelese "schimburile de calificative", de la foarte bine la slab, sau doar satisfăcător, evenimentul este perceput ca un cutremur apărut din senin fără să se gândească cineva ce a generat acest cutremur: nepăsarea, indiferența, aroganța, automulțumirea, etc.

[1] http://www.sport.ro/anglia/cutremur-la-united-dupa-dezastrul-cu-city-ferguson-da-afara-din-echipa-doi-superjucatori-pustii-le-iau.html

Source: https://neculaifantanaru.com/cutremur-in-topul-performantelor.html